

Аннотация к рабочей программе дисциплины

Автор Невзоров С.Г., доцент кафедры Государственного и муниципального управления

Наименование дисциплины: Б1.В.10 Государственная кадровая политика и механизм ее реализации

Цель освоения дисциплины:

- формирование у студента комплекса знаний, включающих изучение интегративных, сущностных черт, тенденций развития кадрового состава занятого населения страны, обуславливающих эффективность приоритетных направлений кадровой политики с учётом её региональной специфики.

1. Требования к результатам освоения дисциплины:

Индекс и содержание компетенции	Знания	Умения	Навыки и (или) опыт деятельности
ПК-21 – знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	<p>Этап 1:</p> <ul style="list-style-type: none">- Основные методы измерения трудового потенциала общества, организации работника, основные направления государственной кадровой политики, её взаимосвязь с кадровой политикой организации;- Основные проблемы, связанные с формированием и реализацией кадровой политики на государственной (муниципальной) службе; <p>Этап 2:</p> <ul style="list-style-type: none">- Понятие и содержание кадровой работы в государственных (муниципальных) органах;- Статус, типовой	<p>Этап 1 :</p> <ul style="list-style-type: none">- Осуществлять кадровый контроллинг, кадровое планирование персонала, прогнозировать потребности в персонале, планировать высвобождение персонала;- Использовать полученные знания в управленческой (служебной) практике;- Применять, совершенствовать и участвовать в разработке нормативных документов, определяющих процедуры, иерархию, субординацию и взаимодействие в организации и вне ее (положения, административные и должностные регламенты);	<p>Этап 1:</p> <ul style="list-style-type: none">- Понятийно-категориальным аппаратом, навыками расчёта баланса трудовых ресурсов, навыками планирования и прогнозирования, использования рабочей силы с учётом региональной специфики;- Навыками работы с нормативными документами, регламентирующими профессиональную служебную деятельность государственного служащего; <p>Этап 2:</p> <ul style="list-style-type: none">- Навыками анализа, предупреждения и разрешения ситуаций, способных привести к конфликту интересов на государственной службе;

	<p>состав и организационно-функциональное содержание должностных регламентов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Роли, функции и задачи современного государственного и муниципального служащего. 	<p>Этап 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Составлять, согласовывать и исполнять административные (в том числе должностные) регламенты; - Проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; - Организовывать мероприятия по привлечению, отбору и адаптации новых сотрудников; - Использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих; - Разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; - Планировать собственную карьеру и профессиональный рост. 	<ul style="list-style-type: none"> - Навыками анализа и эффективного применения передового отечественного и зарубежного опыта в сфере кадровой работы; - Современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - Современными методами управления человеческими ресурсами; - Механизмы развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирования карьеры, обеспечения возможности повышения образования и роста; - Методами планирования служебной карьеры.
--	--	--	---

2. Содержание дисциплины:

Раздел 1 Роль и значение государственной кадровой политики и механизма ее реализации в демократическом государстве

Тема 1. Основные понятия, структура и социальная обусловленность государственной кадровой политики

Тема 2. Зарубежный опыт проведения государственной кадровой политики

Тема 3. Кадровая политика и стратегия управления организацией

Тема 4. Особенности политики управления человеческими ресурсами на различных стадиях развития организации

Тема 5. Взаимосвязь государственной кадровой политики и систем государственной службы и муниципальных образований. Тенденции и перспективы развития.

Тема 6. Методы реформирования организаций в условиях ее кризиса. Особенности кадровой политики.

Тема 7. Кадровая стратегия как приоритетное направление кадровой политики организации.

Тема 8. Нравственная основа кадровой политики

3. Общая трудоёмкость дисциплины: 2 ЗЕ.